

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini, berikut beberapa penelitian tersebut:

1. Sulung Yogy Hardhanto, David Paul Elia Saerang dan Harijanto Sabijono (2015)
 - a. Judul: ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. BPR PRISMA DANA
 - b. Kesimpulan:
 - 1) BPR Prisma Dana Manado telah memisahkan tugas dan tanggungjawab fungsional pada masing-masing bagian yang berhubungan dengan penggajian karyawan. Jaringan prosedur sistem penggajian karyawan BPR Prisma Dana Manado terdiri dari prosedur pencatatan waktu, prosedur pembuatan daftar gaji/penggajian, dan prosedur pembayaran gaji. Manajemen pusat BPR Prima Dana melaksanakan langsung fungsi-fungsi personalia. Prosedur sistem penggajian pada BPR Prisma Dana Manado cukup sederhana. Walaupun dapat dikatakan sederhana namun prosedur penggajian BPR Prisma Dana dikatakan cukup efektif dan mudah dipahami. Prosedur ini juga dapat mempermudah prosedur penggajian karyawan pada BPR Prisma Dana.
 - 2) Sistem pengendalian intern penggajian karyawan BPR Prisma Dana Manado menunjukkan bahwa pengendalian intern

Penggajian karyawannya cukup efektif dan telah dilaksanakan pemisahan tugas dan tanggungjawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik, serta praktik yang sehat dalam pelaksanaan fungsi setiap unit organisasi.

2. Aminatul Husniyah dan Darminto Dwiatmanto (2015)
 - a. Judul: ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL PADA SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN (Studi pada RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep)
 - b. Kesimpulan: Penulis menyimpulkan bahwa pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan yang diterapkan oleh manajemen belum dilakukan dengan baik, karena salah satu unsur pengendalian internalnya terdapat kelemahan yaitu pada struktur organisasi, dimana fungsi pembuat gaji berada dibawah fungsi keuangan RSUD. H. Moh. Anwar sumenep.

3. Winda Emanuela Talumewo, Grace Nangoi, dan Victorina Tirayoh³ (2015)
 - a. Judul: ANALISIS ATAS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PEMBERIAN KREDIT PADA PT. SUZUKI FINANCE INDONESIA CABANG MANADO
 - b. Kesimpulan:
 - 1) Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pemberian Kredit pada PT. SFI Manado sudah berjalan dengan baik dan sudah

efektif, karena sudah memenuhi unsur-unsur sistem pengendalian manajemen.

- 2) Prosedur pemberian kredit pada PT. SFI cabang Manado jelas dan sudah baik serta sesuai dengan ketentuan perusahaan. Perusahaan telah memiliki prosedur yang harus dilakukan dari awal sampai akhir dilihat dari standard operational procedure yang ada pada PT. SFI Manado.

4. Abdilah (2016)

a. Judul: AUDIT OPERATOINAL ATAS SISTEM KEPEGAWAIAN DAN PENGAJIAN PADA PT NUSA KIRANA

b. Kesimpulan:

- 1) Peranan Audit Internal dari tim audit Pengawasan Internal Cabang (PIC)PT. Bank Central Asia , Tbk Cabang Tebet Timur dalam pemeriksaan transaksi dan data pelaku transaksi dapat memahami mengenai obyek yang diaudit, dan menjadi pemantauan bagi teller dalam menjalankan transaksi, sehingga mendapat pandangan pentingnya peranan audit internal dalam menjalankan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU dan PPT) dan kualitas kebenaran informasi untuk kebutuhan yang dibutuhkan oleh manajemen dan nasabah dalam dunia perbankan terutama untuk memberantas kejahatan atau fraud.
- 2) Pelaksanaan audit internal PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Tebet Timur untuk pengauditan mengenai transaksi khususnya pada teller dilaksanakan rutin minimal 3 bulan sekali, baik

dilakukan dengan pemberitahuan sebelumnya atau dengan surprise audit (bersifat urgent) dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, laporan hasil audit, dan tindak lanjut laporan hasil audit.

- 3) Audit internal yang bertugas di kantor cabang biasanya dimulai dari pengauditan bagian back office, Customer service, lalu ke bagian teller terutama untuk pemeriksaan transaksi yang dilakukan oleh non nasabah sangat diperlukan perhatian khusus agar tidak terjadi Pencucian Uang dan Pendanaan Terorisme untuk memanipulasi data.
- 4) Hal-hal tersebut membuktikan bahwa peranan audit internal dalam menjalankan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU dan PPT) PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Tebet Timur telah memadai sehingga dapat mendorong tercapainya pengendalian internal perusahaan yang efektif. Berdasarkan kesimpulan penelitian tentang Peranan Audit Internal Dalam Menjalankan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU dan PPT) pada PT. Bank Central Asia, Tbk. masih banyak terdapat keterbatasan-keterbatasan yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya.

5. Rauda Tuljannah, Lamsah, dan Hairul (2014)

a. Judul: ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KEBIJAKAN PERATURAN PERUSAHAAN PT SINARMAS MULTIFINANCE CABANG BANJARMASIN

b. Kesimpulan:

- 1) Manusia perlu mendapatkan motivasi agar mempunyai peranan yang penting bagi kegiatan dalam upaya untuk menggerakkan manusia selaku pekerja, agar melakukan pekerjaan yang optimal bagi segala potensi yang ada dari tenaga kerja sesuai dengan kemampuan manusia, merupakan pusat terselenggaranya segala usaha dan kegiatan kerja sama manusia mencapai tujuan kerja yang sama secara keseluruhannya dari kegiatan manajemen.
- 2) Dalam usaha mendorong para karyawan agar menggunakan kemampuan yang ada, maka para karyawan diberi motivasi supaya timbul suatu keinginan terhadap suatu pekerjaan untuk suatu tujuandalam perusahaan.
- 3) Sementara ini pimpinan atau manajemen tidak serius memandang semua masalah ini dengan baik, akibatnya banyak persoalan yang tidak diduga munculnya dikemudian hari.
- 4) Dengan pemerian motivasi yang tepat kepada bawahan, maka gairah kerja karyawan perusahaan akan meningkat dan pada akhirnya juga meningkatkan prestasi kerja mereka sesuai yang diinginkan.

- 5) Keberhasilan dalam pekerjaan di karenakan adanya perhatian yang diberikan sehingga akan membawa keuntungan bagi perusahaan.
- 6) Pemberian serana praserana yang memadai juga akan menunjang kelancaran dari pelaksanaan kerja para karyawan perusahaan

6. Ribka Fininalce Tampi dan Jantje J. Tinangon (2015)

a. Judul: ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PENGGAJIAN PADA GRAND SENTRAL SUPERMARKET TOMOHON

b. Kesimpulan:

- 1) Grand Sentral Tomohon telah memiliki struktur organisasi yang cukup memadai sesuai dengan kebutuhan. Selain struktur organisasi juga didukung dengan uraian tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk setiap bagian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Juga sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik serta praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unitnya.
- 2) Grand Sentral Supermarket dan Departemen Store Tomohon dalam penerapan sistem penggajian telah memisahkan tugas dan tanggung jawab fungsi pada masing-masing bagian. Telah terpisahnya jaringan prosedur sistem penggajian terdiri dari prosedur pencatatan daftar hadir, prosedur pembuatan daftar gaji,

prosedur pembayaran gaji, sehingga mempermudah dalam proses penggajian.

- 3) Sistem informasi akuntansi sistem penggajian yang diterapkan pada Grand Sentral Tomohon telah efektif, ditinjau dari lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan yang telah diterapkan perusahaan selama ini cukup memadai.

7. Jaluanto. SPT, SE, Mcom dan Nerile Hirda Yuhanni, SE (2014)

a. Judul: Pemanfaatan Sistem Merit pada Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (Studi Kasus pada PT Murba Jaya Abadi Semarang)

b. Kesimpulan:

- 1) Sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan di PT Murba Jaya Abadi sudah cukup baik. Namun perhitungan gaji masih menggunakan cara biasa yaitu gaji dasar sudah ditetapkan diawal sehingga gaji yang diterima karyawan ditingkat jabatan yang sama besar gajinya juga sama sehingga tidak ada perbedaan.
- 2) Dalam sistem informasi akuntansi penggajian yang saat ini diterapkan, PT Murba Jaya Abadi belum menggunakan peran pengawas untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.
- 3) Penggunaan sistem merit dalam proses perhitungan gaji yang menggunakan penilaian kinerja karyawan sangat efektif karena dapat mencerminkan rasa keadilan untuk karyawan yang sudah

bekerja keras dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat membantu manajemen perusahaan PT Murba Jaya Abadi dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan adanya evaluasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui kualitas karyawannya sehingga jika kurang baik dapat dilakukan perbaikan karena secara tidak langsung kualitas karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

- 4) Perhitungan gaji dengan sistem merit dilakukan dengan aplikasi excel untuk memudahkan bagian penggajian karena aplikasi excel sudah familiar dikalangan pegawai perusahaan.

8. Afifah Noor Fitriani, Tri Lestari, dan Arief Rahman (2016)

a. Judul: ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENGENDALIAN INTERN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 8 SURABAYA

b. Kesimpulan:

- 1) Secara garis besar, Sistem Informasi Akuntansi dalam prosedur penggajian yang dijalankan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya telah berjalan dengan baik, yaitu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya adalah berbasis komputer, yaitu dengan menggunakan System Application and Product (SAP) Payroll yang telah diberlakukan sejak 1 Juni 2013 lalu.

3) Berdasarkan dari hasil penelitian terdapat kelemahan-kelemahan dalam sistem dan proses penggajian pada PT kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Hal ini dapat menyebabkan pengendalian intern yang diterapkan menjadi lemah, ini dapat di nilai dari : a) Terdapat perangkapan fungsi keuangan yang bertugas sebagai pencatatan waktu hadir merangkap sebagai fungsi pembuatan daftar gaji pegawai. b) Kondisi presensi yang hanya menggunakan username dan kode password tidak menutup kemungkinan terjadi manipulasi daftar presensi. c) Pada saat pemosting data melalui sistem SAP terjadi kesalahan dalam memasukkan data penggajian yang dilakukan oleh bagian Unit SDM sehingga memperlambat proses upload data penggajian pegawai ke sistem SAP.

9. Devitia Putri Nilamsari (2018)

- a. Judul: Pengukuran Kinerja Tenaga Profesional Pada Organisasi Jasa
- b. Kesimpulan: Pengukuran kinerja pengajar di Kotabahasa Salatiga ditujukan secara menyeluruh, baik bagi pengajar maupun non-pengajar. Proses pengukuran kinerja dimulai dari tahap awal yaitu seleksi microteaching yang merupakan dasar pengukuran kinerja awal dan placement bagi para pengajar kemudian dilanjutkan hingga penilaian dari perilaku keseharian pengajar melalui pengamatan langsung, peninjauan ke kelas-kelas, ataupun masukan dari customer atau murid. Adapun indikator dasar dalam pengukuran kinerja pengajar adalah kedisiplinan pengajar, tanggungjawab terhadap tugas

atau pekerjaan, kemampuan pengajar baik secara teknis maupun konseptual, serta hubungan interpersonal pengajar. Sejauh ini, Kotabahasa Salatiga memang menjadikan pengukuran kinerja sebagai alat untuk mengatur, mengarahkan dan evaluasi bagi pengajar sehingga mereka dapat lebih disiplin, termotivasi serta bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya pengukuran kinerja tersebut, pihak manajemen Kotabahasa Salatiga memperoleh umpan balik yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi serta mampu menilai hasil akhir apakah aktivitas yang telah direncanakan dan yang telah dilaksanakan selama ini sesuai rencana atau tidak. Selain itu, mengarahkan pengajar untuk bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai akan lebih memuaskan dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Adapun peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah keterbatasan pada pembahasan yang hanya berfokus pada pengukuran kinerja di organisasi keluarga di bidang jasa. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan penelitian untuk organisasi keluarga di bidang jasa yang dikaitkan dengan isu-isu lain yang ada dan juga mempertimbangkan dari sisi budaya organisasi, sistem penggajian dan kepemimpinan.

10. Febrian Kresna Permana dan Hani Sirine (2016)

- a. Judul: IMPLEMENTASI AKUNTANSI PER TANGGUNGJAWABAN PADA PERUSAHAAN XYZ
- b. Kesimpulan: Akuntansi pertanggungjawaban pada Perusahaan XYZ dapat dilihat dari pusatpusat pertanggungjawaban yang tertera pada struktur organisasi perusahaan yaitu: pusat pertanggungjawaban Bagian Hasil Bumi, pusat pertanggungjawaban Bagian Peternakan, pusat pertanggungjawaban Bagian Perikanan, pusat pertanggungjawaban Direktur Keuangan, dan pusat pertanggungjawaban Direktur Utama. Pusat pertanggungjawaban Bagian Hasil Bumi, Bagian Peternakan, Bagian Perikanan, dan Direktur Utama disebut pusat laba karena aktivitas operasinya diukur berdasarkan laba yang diterima. Untuk pusat pertanggungjawaban Direktur Keuangan disebut pusat biaya karena aktivitas operasinya diukur berdasarkan efisiensi biaya atau tingkat produktivitasnya. Implementasi pusat-pusat pertanggungjawaban Perusahaan XYZ dapat dilihat dari kinerja Bagian Hasil Bumi, Bagian Peternakan, Bagian Perikanan, Direktur Keuangan, dan Direktur Utama yang mengalami fluktuasi dari tahun 2010- 2014. Melalui perhitungan ROA pada pusat laba dan tingkat produktivitas pada pusat biaya dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan dan penurunan pertumbuhan laba dan produktivitas yang disebabkan oleh naik turunnya permintaan komoditas dan hewan ternak di pasar.

2.2 Tinjauan Teoritis

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan pada sebuah organisasi atau perusahaan terutama bagi seorang manajer untuk membantu mengendalikan para anggota organisasinya agar para anggotanya bisa menjalankan strategi yang di inginkan secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi secara bersama. Sumarsan (2013:4) menjelaskan tentang sistem pengendalian manajemen merupakan suatu rangkaian tindakan dan aktifitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus menerus. Pengendalian manajemen bukanlah suatu hal yang terpisah dalam suatu oerorganisasi, melainkan harus dianggap sebagai pentingnya dari setiap sistem yang dipakai oleh manajemen untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan di dalam organisasi. Dan fungsi manajemen menurut Terry yang dikutip Herujito (2006:18) bahwa fungsi manajemen terbagi menjadi empat fungsi yang disingkat dengan POAC yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

Struktur Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Sunarto (2007:228) "struktur sistem merupakan komponen yang berkaitan satu dengan yang lainnya yang secara bersama-sama membentuk suatu sistem". Struktur sistem pengendalian manajemen terdiri dari unit-unit yang ada dalam suatu perusahaan yang berupa pusat-pusat pertanggungjawaban dan juga ukuran-ukuran yang digunakan untuk menilai prestasi tiap-tiap manajer pusat pertanggungjawaban tersebut. Sehingga dengan struktur pengendalian manajemen ini, dapat memberi atau meminta

tanggung jawab terhadap manajer pusat pertanggungjawaban sesuai dengan karakteristik yang dimiliki.

Proses Pengendalian Manajemen

Proses pengendalian manajemen adalah suatu proses yang bertujuan untuk sistem yang ada pada perusahaan agar bekerja untuk menghasilkan produksi. Pada sebuah proses pengendalian manajemen pada dasarnya ada dua jenis komunikasi yang ada pada proses pengendalian manajemen yaitu komunikasi formal dan informal. Pada kenyataan yang terjadi pada lapangan komunikasi yang formal sangat lah baik untuk di terapkan tapi pada realitanya komunikasi yang informal cenderung digunakan.

Sunarto (2007:228) mengemukakan mengenai proses sistem pengendalian manajemen sebagai berikut proses sistem pengendalian manajemen terdiri dari enam tahap: sistem perumusan strategi, sistem perumusan rencana strategik, sistem penyusunan program, sistem penyusunan anggaran, sistem implementasi, dan sistem pemantauan.

Kebanyakan yang terjadi pada ekosistem di perusahaan untuk pengendalian manajemennya sering kita jumpai berkaitan dengan komunikasi, sedangkan komunikasi yang sering digunakan di kalangan karyawan dan manajer di perusahaan adalah melalui komunikasi informal dengan melalui rapat, percakapan, memo, dan melalui dengan bahasa isyarat-isyarat tertentu.

Produktivitas

Produktivitas adalah suatu kegiatan atau rangkaian proses yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan yang di mana pada kegiatan atau rangkain

proses tersebut melibatkan sumber daya manusia untuk menghasilkan sesuatu yang sesuatu itu bertujuan untuk menggerakkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Revianto (1985), produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dan waktu tertentu untuk menghasilkan sebuah produk.

Dan jika menurut Riyanto (1986:142), produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari transformasi sumber daya menjadi output barang atau jasa, peningkatan perbandingan yang naik antar sumber daya yang di pakai dengan jumlah barang yang dihasilkan.

Penggajian

Gaji adalah sebuah tindakan atau ikatan untuk membalas sesuatu kemampuan yang dilakukan sumber daya manusianya kepada perusahaan atau sebuah organisasi dan di lakukan secara sesuai dan adil.

Menurut Hasibuan (2001), gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik dan mempunyai jaminan yang pasti, maksud dari pasti ini adalah ketika karyawan tidak masuk kerja tetap akan di berikan.

Sedangkan gaji menurut Mathis dan Jackson (2006), gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, ataupun organisasi yang ada pada sebuah perusahaan.

Ada beberapa saran yang menurut Barb Wing dan Janice Berry (2002:106) yang dapat dilaksanakan dalam hal penggajian bagi karyawan, yaitu:

- Berikan gaji yang sesuai dan adil
- Jelaskan kepada karyawan seberapa besar kondisi keuangan yang dimiliki dan seberapa besar gaji yang akan disediakan bagi setiap karyawannya
- Pertimbangkan masa kerja karyawan di perusahaan, tingkat kemampuan, dan tingkat kesulitan pekerjaan
- Hindari untuk mengkaitkan penilaian karya dengan penggajian karena itu akan menimbulkan sebuah masalah ketidakadilan

Lalu ada beberapa cara untuk perhitungan dasar untuk mempertimbangkan penyusunan penggajian atau upah yang (Susilo 1996:118), yaitu:

- Upah menurut prestasi kerja
- Upah menurut lama kerja
- Upah menurut senioritas
- Upah menurut kebutuhan

2.3 Pandemi

Istilah pandemi menurut KBBI dan WHO adalah wabah penyakit yang terjadi serempak dimana-mana yang meliputi keadaan geografis yang luas. Wabah penyakit yang termasuk dalam kategori pandemi adalah penyakit yang menular dan memiliki garis infeksi yang sangat besar dan penyeberannya tergolong cepat dari wilayah satu ke wilayah yang lainnya atau dari satu negara ke negara lainnya dan pandemi ini adalah termasuk keadaan yang dinamakan *force majeure* yang bisa dibialang suatu keadaan yang terjadi diluar akal kemampuan manusia dan bisa menyebabkan kegiatan dari sesuatu perusahaan atau organisasi menjadi berhenti dan keadaannya tidak bisa dihindari.

2.4 Kerangka Berpikir

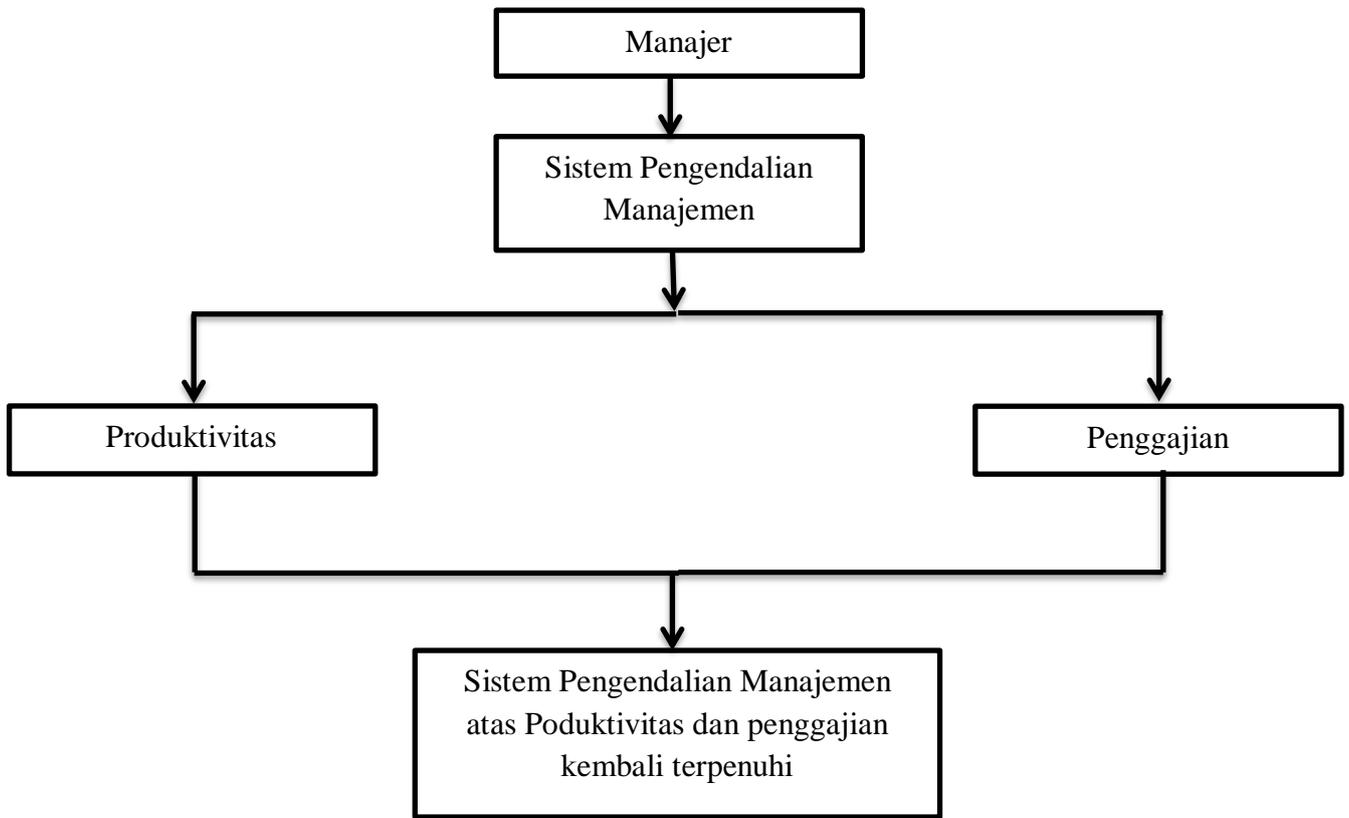
Sebuah perusahaan memiliki ciri khas tata kelola masing-masing dari situ lah sebuah perusahaan atau organisasi akan berjalan baik untuk mencapai misi yang akan dituju dan visinya akan terwujud itu semua akan terwujud apa bila tata kelola di dalam perusahaan adan organisasi itu berjalan baik dan bisa menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi, maka di perlukannya lah seorang manajer atau pimpinanan dari setiap divisi yang ada pada sebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Peran seorang manajer sangat lah penting sebagai pengatur jalannya tata kelola sebuah perusahaan atau organisasi tetapi di dalam tata kelola perusahaan atau organisasi yang baik juga di perlukan sistem pengendalian manajemen yang bagus juga dikarenakan sistem pengendalian manajemen ini lah sebagai acuan atau penuntun atau cara untuk mencapai sebuah tujuan yang ada di perusahaan atau organisasi.

Sistem pengendalian manajemen ini digunakan untuk mengatur bagaimana jalannya perusahaan atau organisasi untuk mengatasi sebuah masalah yang ada dan juga untuk menentukan jalan mana yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut, pada masa pandemi ini banyak perusahaan yang sulit untuk mempertahankan produktivitasnya dan penggajiannya.

Maka dari peran manajer adalah membuat sistem pengendalian manajemen di suatu perusahaan atau organisasi itu berjalan, lalu di saat sisitem pengendalian itu akan berjalan munculah suatu output atau yang bisa di sebut rancangan strategi untuk mempertahankan sebuah produktivitas dan penggajian agar kembali berjalan normal sehingga ooutput atau keluar terakhir tujuan dari

perusahaan atau organisasi itu kembali terpenuhi lagi dan berjalan dengan lancar dan perusahaan juga bisa memenuhi kembali atau menjalankan kembali visi dan misi yang akan di rencanakan dari awal pembuatan suatu perusahaan tersebut agar kesenjangan suatu perusahaan bisa kembali terpercaya di pihak masyarakat kalau visi dan misi dari perusahaan tersebut bisa kembali dibentuk setelah menghadapi keadaan yang sangat genting dikarenakan visi dan misi dari sebuah perusahaan ini sangat lah penting untuk menunjang komponen yang ada dalam perusahaan seperti SDM, penggajian, dan aset perusahaan dan idak lupa pula strategi yang diterapkan akan juga harus bisa membantu perusahaan untuk mengembalikan visi dan misi dari perusahaan tersebut seperti dahulu kala tanpa adanya permasalahan yang menghambat dari prouktivitas dan penggajian tersebut.



Gambar 3: Kerangka Berpikir